

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Rit : S - 38 - 2023
Ruc : 23-4-0489849-3
Procedimiento : Ordinario
Materia : Practica antisindical
Demandante : Sindicato Interempresas Nacional de Telecomunicaciones
y Actividades Conexas María Rozas
Demandado : Cobra Chile Servicios S.A.

En Santiago, a veintidós de abril de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, en estos autos **Rit S - 38 - 2023**, comparece doña Viviana Paredes Martínez, abogada, en representación de **SINDICATO INTEREMPRESAS NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES Y ACTIVIDADES CONEXAS MARÍA ROZAS**, RUT 65.041.096-3, conformado por su directiva: Presidenta doña Patricia Del Carmen Vergara Cammas, analista de sistemas, cédula de identidad 7.115.880-2; Tesorero don Marcelo Alberto Avendaño Díaz, técnico en telecomunicaciones, cédula de identidad 11.623.778-4; y directores don Julio Alberto Muñoz Jiménez, ingeniero comercial, cédula de identidad 6.091.279-3; don Mauricio Gonzalo Sepúlveda Inostroza, técnico en prevención de riesgos, cédula de identidad 12.226.627-3; doña Elizabeth Roxana Verdugo Lara, técnico en contabilidad, cédula de identidad 9.034.994-5; don Carlos Enrique Alcapido Maureira, técnico en telecomunicaciones, cédula de identidad 10.942.071-9 y; doña Nelly Susana Parra Soto, empleada, cédula de identidad 7.634.325-K, todos domiciliados, solo para estos efectos, en Pasaje Doctor Sótero del Río 326, oficina 707, comuna y ciudad de Santiago, e interpone denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa **COBRA CHILE SERVICIOS S.A.** RUT 76.872.560-8 representada por don Alberto Cardo Guijarro, desconozco profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Los Militares 5885, piso 10, comuna de Las Condes.

Reseña que **COBRA CHILE SERVICIOS S.A.** es una empresa transnacional de capitales europeos, que presta servicios como



contratista a la mandante Telefónica Chile (indistintamente Movistar) en las áreas de instalaciones y reparaciones de servicio de telefonía, televisión e internet, fibra óptica, construcción y mantención de planta externa a los clientes que requieren de ellos en sus domicilios particulares y/o comerciales a lo largo del país.

Afirma que la organización sindical a la cual representa ha sido sometida a una serie de atropellos de manera sistemática durante el último tiempo por parte de la empresa COBRA CHILE SERVICIOS S.A. y afirma que esta última, ha incurrido en una serie de prácticas antisindicales en desmedro de su representada, prácticas que datan del año 2020 y hasta el día de hoy se han mantenido, por lo que sostenemos éstas son continuas y, por tanto, no deben mirarse como hechos aislados sino como un conglomerado de vulneraciones que han tenido como única finalidad dañar al Sindicato, las cuales son:

1. No pago de apoyos por trabajos en Zona Quinta Cordillera, es decir, en las ciudades de Quillota, Quilpué y Los Andes. Los trabajadores deben desarrollar atenciones a los clientes en distintas zonas geográficas, esas zonas se encuentran especificadas en el contrato colectivo vigente y, en consecuencia, se regulan ciertos montos de dinero para el traslado de los trabajadores dependiendo de su zona geográfica. Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, un grupo de trabajadores debieron concurrir a agencias de las comunas de Quillota, Quilpué y Los Andes, localidades que no se encuentran incluidas en el actual instrumento colectivo, por lo que no existe un monto de dinero pactado para los traslados de estos trabajadores, esto significa que trabajadores de otros lugares debieron desplazarse desde su lugar de trabajo habitual a las zonas antes mencionadas, sin haber concordado de manera previa los pagos por los trabajos que les serían encomendados. Estos nuevos lugares geográficos le



fueron entregados a la demandada por parte de Movistar de manera adicional a lo previamente acordado. Los trabajadores afectados y que aún se encuentran afiliados al sindicato fueron Johny Edison Ávila Olazo, Héctor Leonardo Muñoz Miranda, Patricio Enrique Carreño Ulloa, Paul Robinson Pérez Silva, Ricardo Andrés González Lara, Richard Abel López Vargas, Héctor Alfonso Martínez Soto, y Julio Alejandro Cabrera Aróstica.

Dichos apoyos tenían que considerar un pago en dinero adicional, esto, por el traslado distante que debían efectuar los técnicos de su zona habitual de trabajo, sin embargo, con el pasar de los meses nadie de la administración se hizo responsable de valorizar este gasto y la empresa no estuvo disponible para resolver con el Sindicato este problema ni menos concordar un monto en dinero que subsanara los traslados realizados por los trabajadores; y transcurrido más de un año y medio después, en noviembre de 2021, la empresa realizó un pago en dinero a los trabajadores que concurrieron a las zonas antes mencionadas, muy por debajo de lo que correspondía, sin que el sindicato tuviese participación ni conocimiento de los montos y fórmulas de cálculo que determinaron el valor cancelado. Además se mantener una conducta de no dialogar ni buscar acuerdos con los representantes de los trabajadores, lo que en este punto se mantiene a la fecha.

2. No entrega oportuna de vestuario a los trabajadores: Dentro de las obligaciones que tiene la empresa COBRA CHILE SERVICIOS S.A. y que están claramente definidas en el contrato colectivo vigente, se establece que en los meses de abril y octubre de cada año se debe proporcionar a los trabajadores un set de vestuario y calzado que contenga a lo menos lo siguiente: tres pantalones y cuatro camisas en ambas fechas. También señala la entrega de una casaca ejecutiva, una casaca cazadora y una parka térmica una vez al año.

En el mes de abril del año 2021 no se cumplió esta obligación.



En el mes de noviembre de 2021 producto de la reunión sostenida con el nuevo gerente general de COBRA CHILE SERVICIOS S.A. se expuso por parte del Sindicato el incumplimiento con la entrega de vestuario.

Afirma que dicha conducta respecto de la entrega del vestuario se ha mantenido hasta la fecha, los atrasos e incumplimientos, de oportunidad y cantidad de prendas a entregar a cada trabajador se mantienen. Es más, el 05 de mayo del presente año, la señorita Carla Bucarey, encargada de recursos humanos, informó vía correo electrónico un nuevo atraso en la entrega del vestuario; con lo cual se demuestra la falta reiterativa e incumplimiento de lo celebrado en el instrumento colectivo vigente.

3. Menoscabo y detrimento en las remuneraciones a don Mauricio Sepúlveda Inostroza: afirma que en mayo del año 2012, don Mauricio Sepúlveda Inostroza (dirigente del sindicato), ingresó a la empresa COBRA CHILE SERVICIOS S.A. además de su remuneración se le pagaban \$210.000, para arrendamiento un vehículo para poder desempeñar sus funciones y, además, \$80.000 los cuales le entregaban en una tarjeta para que comprara el combustible del vehículo.

En el año 2017, el gerente a cargo de comunicaciones de la empresa, don Luis Fernando Soares, solicitó a don Mauricio Sepúlveda, que asumiera nuevas funciones, así su sueldo correspondía a su sueldo anterior, más los \$210.000 que en su liquidación se reflejaba como "desgaste de herramientas", más \$20.000 semanales para combustible y, además, se le entregó una camioneta de la empresa para que cumpliera sus funciones. Así, el aumento de sueldo por sus nuevas funciones se reflejó en que estos \$210.000 ya no debían ser para el arriendo del vehículo toda vez que el vehículo se lo pasaba la misma denunciada para trabajar.



Este acuerdo se mantuvo con distintas jefaturas. Sin embargo, en el mes de septiembre del año 2021, la encargada de flota le comentó que llegó un correo electrónico pidiendo que se retire el vehículo del señor Sepúlveda, faltando al acuerdo tácito que por años fue instruido y respetado.

El nuevo encargado de la empresa en la zona, el señor Rodrigo Sánchez, quien asumió funciones en septiembre de 2021, le señala que él no tiene ningún inconveniente en cumplir la obligación legal de mantenerle los beneficios que tuvo por años, pero que ha recibido instrucciones de la alta administración para que no se cumpla esta prerrogativa. Así, de forma unilateral se le quitó el vehículo que utiliza para trabajar, rebajando su sueldo. Hasta la fecha don Mauricio Sepúlveda no tiene un vehículo para realizar su trabajo teniendo que hacer uso de sus dineros propios para movilizarse en el trabajo y afirma que la denunciada se defiende de esto y señala que ellos le pagan mensualmente \$210.000 adicionales a su sueldo para que arriende un vehículo y pueda efectuar su trabajo, situación que no es efectiva, ya que hace años estos \$210.000 eran pagados en conjunto con el vehículo que le entregaban para desarrollar sus funciones.

4. No entrega de las tarjetas Gift card de Navidad: reseña que dentro de una serie de beneficios que establece el actual contrato colectivo de trabajo suscrito el 14 de abril de 2020, establece en su Título Quinto, Beneficios Generales, letra A, Gift Card de Navidad, lo siguiente: "La empresa otorgará a cada trabajador que esté afecto a este contrato colectivo y, que además tenga contrato vigente al 10 de noviembre de cada año, una gift card de Navidad antes del 15 de diciembre de cada año. El valor individual de cada gift card será equivalente a 2,5 UF. Para el caso de las regiones 15° de Arica y Parinacota y la 12° Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, el valor individual de la gift card de Navidad será de 3 UF."



El día 15 de diciembre de 2021 la empresa NO hizo entrega del beneficio descrito a los trabajadores de este sindicato, por lo que se realizó una denuncia ante la Inspección del Trabajo Marga Marga por incumplimiento de contrato colectivo.

Producto de la denuncia, las tarjetas fueron entregadas recién el 21 de diciembre del año 2021, lo que generó daño a los trabajadores ya que no hubo tiempo para que compraran los regalos antes de la celebración de Navidad y afirma que sólo hubo retraso en la entrega de las tarjetas de los trabajadores del Sindicato, ya que a los otros trabajadores sí se les entregaron las prestaciones en los tiempos acordados.

5. Creación de nuevo sindicato: Don Ernesto Aballay Aballay (ex trabajador de Cobra y quien ocupaba el puesto de Supervisor de la Quinta Región) asumió junto al resto de la directiva, en noviembre del año 2019, como director de nuestro Sindicato, desde aquel momento comenzó a sufrir, según él, hostigamientos de manera progresiva. El 22 de octubre del año 2021, don Ernesto envió un correo electrónico en el cual denunció a don Javier Norambuena, ejecutivo de COBRA CHILE SERVICIOS S.A, quien por medio de una llamada telefónica le pidió que formara otro sindicato, asimismo, en la misma llamada el señor Norambuena le señala que la directiva del Sindicato María Rozas se encontraba vinculada con la empresa subcontratista Jastel.

El señor Aballay en ese correo electrónico, habría manifestado su completo repudio a lo pedido por don Javier Norambuena. Con posterioridad a esto, COBRA CHILE SERVICIOS S.A. reestructuró la jefatura zonal de la Quinta Región y asumió las funciones del señor Norambuena don Rodrigo Sánchez, asimismo, el dirigente fue cambiado de puesto de trabajo.

Ahora bien, sin perjuicio de lo declarado por el señor Aballay en el correo al cual ya se hizo mención, el viernes 14 de enero del año 2022, don Ernesto Aballay envió un nuevo correo que contiene



una carta renuncia al Sindicato con fecha 12 de enero de ese año, en la que señala su "renuncia como miembro de la junta directiva". Posteriormente, se crea un nuevo sindicato cuyo presidente era precisamente don Ernesto Aballay; es evidente que sucumbió a la "presión" y/o tuvo una oferta muy interesante, pues tiempo después "vendió" su fuero y negoció la salida de sus dos hijos (quienes también trabajaban en la empresa Cobra) con pago de indemnizaciones.

6. Denuncia por no pago de horas extras: El trabajo de los técnicos de terreno se materializa con la entrega de las visitas que deben realizar a diario mediante un sistema llamado TOA (Time Of Arrival), plataforma que se encuentra en sus teléfonos móviles, en este sistema también es posible determinar el horario de ingreso o inicio de trabajo y la finalización de la jornada de cada trabajador. Agrega que el registro diario de asistencia, la empresa COBRA CHILE SERVICIOS S.A. utiliza un sistema de control llamado TALANA, el que está validado por la Inspección del Trabajo, pero dicho sistema de control de asistencia no guarda relación entre ambos (TOA y TALANA) por lo que las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores no son consideradas para efecto del pago de estas.

El 13 de mayo del 2022, este Sindicato presentó una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Marga Marga por el no pago de horas extras y el correcto registro de la asistencia de los técnicos.

El día 25 de mayo del 2022, la Inspección del Trabajo Marga Marga, hizo llegar al Sindicato vía correo electrónico el resultado de la denuncia realizada anteriormente. En su fiscalización encontró que la empresa NO llevaba correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, constatando la infracción y cursando la sanción administrativa correspondiente, por la transgresión al artículo 33 del Código del Trabajo y el artículo



20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

7. Perjuicio a los trabajadores a través de empresas subcontratistas: Cobra Chile Servicios S.A. presta servicios a Movistar, tal como ya se ha explicado, sin embargo, la empresa Cobra mantiene subcontratos con otras compañías, estas empresas proveen de técnicos y realizan los mismos servicios de instalaciones y reparaciones que los técnicos propios. Afirma que han podido constatar la actitud deliberada y sistemática de otorgar los trabajos de mejor calidad y remuneración a los trabajadores subcontratistas, en desmedro obviamente, de los trabajadores adscritos a nuestro contrato colectivo. A modo ejemplar, trabajadores de las empresas subcontratistas podrían tener cinco reparaciones y/o instalaciones en el día versus un trabajador de Cobra afiliado al sindicato quien podría tener 1 ó 2.

Agrega que el contrato colectivo asigna dinero adicional por cada servicio que realizan los trabajadores, por lo que el trabajo de un trabajador de Cobra afiliado al sindicato es más caro.

8. Incentivos de desafiliación al sindicato: reseña que en el mes de enero del año 2023, un grupo de trabajadores de una empresa subcontratista de Cobra, empresa ADECO, trabajadores que también pertenecían al Sindicato que representa, fueron contactados por ejecutivos de COBRA CHILE SERVICIOS S.A. quienes les ofrecieron ser contratados directamente por una de sus filiales llamada Cobra Montajes y Aguas, empresa que no cuenta con contrato colectivo. Los trabajadores aceptaron cambiarse de ADECO a la nueva empresa Cobra Montajes, sin embargo, el requisito que la empresa les había exigido para contratarlos era que renunciaran al Sindicato María Rozas. Es así, que entre los días 20 y 30 de enero de este año, llegaron distintas renunciaciones de parte de trabajadores de ADECO y cuando se les consultó el motivo de su renuncia, todos señalaron



que ya se habían comprometido con Cobra a renunciar. Dentro de estas renunciaciones, un trabajador de ADECO, Gabriel Cortés Bustos, mandó un mensaje por WhatsApp el 26 de enero, ahí explica que para contratarlo un requisito era renunciar al Sindicato.

Agrega que, en el contrato colectivo vigente, en su título preliminar, cláusula tercera, inciso segundo, especifica que en caso de que un trabajador sea contratado por Cobra y, al mismo tiempo, se afilie al sindicato, se le harán extensivos, de manera inmediata, todos los beneficios y cláusulas de dicho contrato, por tanto, se hace una presión a los trabajadores nuevos para que renuncien al sindicato y pagarles obviamente menos remuneraciones y menos beneficios.

9. Horas extras: En febrero de 2023, se inició un proceso de diálogo en la Dirección del Trabajo, entre Movistar y el Sindicato. En esta oportunidad se tocaron distintos temas y se reiteró la preocupación que la organización tiene frente al no respeto de los horarios de entrada y salida de los trabajadores en todo el país. En las conversaciones con el ente fiscalizador se demostró que el sistema TOA, el cual le entrega las directrices diarias a los trabajadores no conversa con los softwares de registro horario.

Movistar concurrió con una muestra del control horario de 50 trabajadores de COBRA CHILE SERVICIOS S.A., evidenciándose que no solo no se controlaban los horarios de entrada y salida, sino que también quedaba al descubierto el no pago de horas extraordinarias (recordemos que el sistema informático de trabajo TOA muestra los horarios de actividad laboral, sin ser un mecanismo de control horario).

Producto de lo anterior, el Sindicato envió un correo electrónico a la Dirección del Trabajo, en la cual solicitó se fiscalice y multe a Cobra por no llevar un correcto registro de entrada y salida de los trabajadores, además, por el no pago del



sobretiempo. A la fecha no se ha realizado ninguna fiscalización y menos multa. En un país que dice caminar hacia las 40 horas de trabajo es inaceptable que ni siquiera se controlan las 45 horas máximas que establece la ley.

Por algún medio COBRA CHILE SERVICIOS S.A. se enteró que el Sindicato estaba reclamando por las irregularidades en la cantidad de horas trabajadas, por lo que el día 24 de abril de 2023, el señor Rolando Montoya, supervisor de agencia de San Antonio de Cobra, escribió en el chat de WhatsApp: "se les recuerda que tienen que marcar el horario de entrada y salida, el de entrada se tiene que marcar en el domicilio del primer cliente que se atiende". En ese grupo se encontraba el dirigente del Sindicato Mauricio Sepúlveda (al mismo que se le rebajaron las remuneraciones años atrás). Ante el mensaje enviado por el supervisor de COBRA el dirigente respondió que el horario debiese ser marcado cuando el trabajador sale de su domicilio. A ese comentario no hubo respuesta, sino que el administrador del grupo de WhatsApp, el señor Montoya, eliminó del grupo al dirigente sindical, con la clara intención de demostrar que el sindicato no tiene ningún peso relevante en la defensa de los intereses de los trabajadores.

10. Curso de capacitación: Dentro del contrato colectivo vigente se establece en la letra D del Título Quinto "Beneficios Generales", la realización de un curso de capacitación organizado por el Sindicato, el cual se realiza todos los años con la misma OTEC.

Con fecha 09 de marzo de 2023 el Sindicato envió un correo electrónico a la administración de Cobra para informar que se realizaría el curso de capacitación para este año, el mismo día la encargada de recursos humanos, doña Carla Bucarey, respondió que le enviáramos la nómina de los trabajadores para inscribir el curso. El día 13 de marzo, el Sindicato envió la nómina, pero no



hubo respuesta. Varios días después, se supo extraoficialmente que el curso estaba suspendido unilateralmente por instrucción del ejecutivo de Cobra, don Miguel Ángel Curiel.

Con fecha 03 de mayo, el Sindicato envió un correo electrónico solicitando que se hiciera efectivo el derecho consagrado en el contrato colectivo, en el correo se detalló que esto constituía una práctica antisindical y que esta vulneraba el derecho de los trabajadores; únicamente después de estos mensajes respondieron el correo entregando una respuesta alejada del principio de respeto a los trabajadores y a la organización sindical. Nuevamente la administración de COBRA CHILE SERVICIOS S.A. desprestigió a la directiva sindical con sus bases.

En cuanto al derecho, cita lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical y protección del derecho a sindicación; Convenio N° 98 de la OIT sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva; Convenio N° 151 de la OIT; Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 8 letra d) reconoce expresamente; y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Artículo 19 y 16 de la Constitución Política de la República, cita doctrina y jurisprudencia.

Afirma que el hecho descrito en el punto 3 es evidentemente permanente en el tiempo, toda vez que don Mauricio Sepúlveda continúa sin poder hacer uso de la camioneta que la empresa le facilitaba para efectuar su trabajo, así, fue despojado de forma unilateral y arbitraria de un derecho adquirido. Debemos entender que el uso de este vehículo era parte importante de su salario, así, al quitárselo se ve obligado a usar dineros propios para su trabajo. A pesar de las insistencias en este punto, la contraria



da respuestas que no satisfacen de ninguna manera los requerimientos.

El artículo 5 del Código del Trabajo, en su inciso tercero dispone: "Los contratos individuales (...) de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente." Por lo tanto, al contrario, la norma señala que un contrato individual de trabajo no puede ser modificado de forma unilateral, en este caso el uso del vehículo era parte del contrato de trabajo.

Asimismo, y si se entiende que el uso del vehículo fue un beneficio, cita lo señalado por la Dirección del Trabajo que señala "Para que un beneficio, que no está estipulado en el contrato de trabajo, pueda transformarse en un derecho adquirido o tácito para el trabajador, deben cumplirse las siguientes condiciones:

a) Reiteración en el tiempo, es decir, este beneficio debe darse en forma permanente en el tiempo y durante un período significativo. b) La voluntad de las partes, esto significa que tanto trabajador como empleador están en conocimiento del hecho y lo aceptan sin manifestar disconformidad. c) Esta modificación no puede referirse a materias reguladas por ley (ejemplo: ingreso mínimo, jornada máxima) o de casos en que expresamente la ley ha requerido una modificación del contrato de trabajo (obligación de actualizar anualmente el contrato)."

Asimismo, agrega que el hecho señalado en el numeral 5 también se enmarca en la hipótesis de práctica continua, toda vez que el sindicato presidido por don Ernesto Aballay continúa operando y sus fundadores corresponden principalmente a personas que no estaban activas. Afirma que en caso alguno se opone a que existan más sindicatos, sin embargo, la forma en que éste se formó que, tal como se dijo, por las mismas palabras del señor Aballay fue solicitado por ejecutivos de la empresa Cobra Chile Servicios



S.A. y la forma de su constitución está netamente destinada a perjudicar a su representada, encontrándose en la hipótesis del artículo 289 letra e) del Código del Trabajo, que dispone: Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

Este mismo artículo engloba los hechos relatados en el punto 8, ya que la empresa ofrece a los trabajadores beneficios por desvincularse del sindicato. Por lo demás, el hecho número 7 también se encuentra en esta norma, ya que los trabajadores de la empresa Cobra afiliados a este sindicato tienen menos trabajo que los trabajadores que no los vincula ese instrumento colectivo. El realizar menos instalaciones y/o reparaciones repercute directamente en los sueldos de los trabajadores y, por consiguiente, da a entender que no encontrarse afiliados, genera un sueldo mayor.

Por su parte, el punto 6 relatado habla de las horas extras de los trabajadores, así, la empresa Cobra Chile Servicios S.A. no fiscaliza el horario de entrada y salida de los trabajadores, cuestión que también fue determinada por la Inspección del Trabajo con fecha 25 de mayo del 2022, cita lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento 969 de 1933, y agrega que los contratos individuales de trabajo establecen una



hora de entrada y salida, en este sentido el empleador estaba obligado a llevar el registro de asistencia puesto que es un derecho de los trabajadores cobrar sus horas extraordinarias. Cobra Chile Servicios S.A. vulneró este derecho y hoy no ha establecido un procedimiento para subsanar este problema, adeudándose dineros, por este concepto, a los trabajadores.

Respecto al punto 4, podemos ver que a los trabajadores que estaban afiliados al Sindicato María Rozas no se les entregó su gift card navideña en el tiempo estipulado, plazo que sí se cumplió respecto a los otros trabajadores, así, existió una evidente discriminación respecto a unos y otros trabajadores; cita lo dispuesto en la letra g) del artículo 289 del código del Trabajo.

Finalmente, los hechos relatados en los puntos 10, respecto al curso de capacitación, y el punto 9, respecto a eliminar del grupo de WhatsApp al dirigente sindical, son una señal de la empresa para que quede en evidencia que el sindicato no tiene mayor fuerza, ya que, (1) el sindicato se compromete a otorgarles un curso de capacitación y no se realiza y (2) un dirigente sindical informa su parecer a los trabajadores públicamente respecto a materias que tienen que ver con sus derechos y es inmediatamente eliminado, invisibilizándolo por completo. Con este tiempo de actitudes, la empresa únicamente busca demostrar que el sindicato no tiene fuerza.

Reitera que la empresa Cobra Chile Servicios S.A. ha vulnerado de forma sistemática los derechos de los trabajadores incurriendo en distintas prácticas antisindicales.

En cuanto a las peticiones concretas, pide:

1. Declarar que la empresa denunciada Cobra Chile Servicios S.A. incurrió en actos constitutivos de prácticas antisindicales, al atentar contra la libertad sindical en la forma descrita en el cuerpo de esta presentación.



2. Que se condene a la denunciada al pago de la multa máxima establecida en el artículo 292 del Código del Trabajo o la que se estime conforme a derecho.

3. Que se indique en la sentencia, en forma concreta, las medidas a que se encuentra obligada la empresa denunciada dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de la libertad sindical, bajo el apercibimiento del artículo 492 inciso primero del Código de Trabajo, sin que tenga el carácter de taxativo, se proponen las siguientes:

a. Que la empresa realice una capacitación dirigida a las jefaturas y trabajadores respecto a la libertad sindical. La duración mínima debe ser de cuatro horas, por lo menos, en dos bloques, con algún profesor de derecho procesal que no tenga relación con la denunciada.

b. Que se le ordene a la empresa pagar \$500.000 a cada uno de los trabajadores que sean parte del contrato colectivo por concepto de las horas extras que no se les han pagado o la suma que se determine.

c. Que se ordene a la empresa denunciada a regularizar y llevar registro de los horarios de entrada y salida de los trabajadores.

d. Que se ordene a la empresa entregar un vehículo a don Mauricio Sepúlveda para que ejerza sus actividades laborales, sin ningún tipo de descuento en las remuneraciones que hoy percibe y, asimismo, se le ordene pagar la cantidad de \$210.000 a don Mauricio Sepúlveda por cada mes que no pudo hacer uso del vehículo que le facilitaban y se vio obligado a utilizar sus dineros propios para

realizar sus actividades laborales, computándose este pago desde el mes de septiembre del año 2021 hasta el mes en que se le entregue un vehículo.

e. Que S.S. tome las providencias necesarias que estime pertinentes respecto al sindicato que fue presidido por don



Ernesto Aballay, con el fin de que no se produzca un perjuicio a la libertad sindical.

f. Que la denunciada sea condenada a pagar por concepto de daño emergente la suma de \$30.000.000 lo que corresponde a los dineros que su representada ha dejado de recibir por conceptos de cuota sindical, debido a los trabajadores que se han desafiliado o la suma que se determine.

g. Que se condene a la denunciada al pago de \$100.000.000 por concepto de daño moral o la suma que se determine.

4. Que las sumas señaladas sean pagadas con intereses y reajustes.

5. Que se registre y publique la sentencia condenatoria por prácticas antisindicales en la Dirección del Trabajo.

6. Que se condene en costas a la denunciada.

Pide tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por prácticas antisindicales en contra de la Empresa COBRA CHILE SERVICIOS S.A., representada legalmente por don Alberto Cardo Guajiro, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva dar lugar a la misma concediendo cada una de las peticiones ya referidas.

SEGUNDO: Que, comparece don Camilo Cortés Bosques, abogado, en representación de COBRA CHILE SERVICIOS S.A., contesta la demanda, solicitando su rechazo con costas.

Opone excepción de caducidad, fundada en que el Sindicato refiere 10 situaciones a las que le atribuye el carácter de prácticas antisindicales. Conforme se advierte, cada uno de los hechos en que se fundan supuestas prácticas antisindicales, atendida la propia fecha o época de ocurrencia según lo indica la propia denunciante, la acción se encuentra caduca, ya que:

1. No pago de apoyos por trabajos en Zona Quinta Cordillera. Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, la denunciante ubica este hecho como ocurrido antes de noviembre de 2021.



2. No entrega oportuna de vestuario a trabajadores: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, en cuanto a este hecho, el Sindicato denunciante refiere que en el mes de abril de 2021 “no se cumplió esta obligación”. Luego refiere que en el mes de noviembre de 2021 se expuso esta situación al gerente general.

3. Menoscabo y detrimento en las remuneraciones a don Mauricio Sepúlveda Inostroza: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, refiere que este hecho ocurrió en el mes de septiembre de 2021 cuando a don Mauricio Sepúlveda le llegó un correo para que no siguiera ocupando un vehículo para el desempeño de sus labores.

4. No entrega de las tarjetas Gift card de Navidad: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, que la empresa no entregó tarjetas Gift Card el día 15 de diciembre de 2021, sino que fueron con retraso y solo se entregaron el 21 de diciembre de 2021.

5. Creación de un nuevo sindicato: controvierte la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, el Sindicato denunciante informa que el Sr. Ernesto Aballay les envió un correo el 22 de octubre de 2021 señalando que don Javier Norambuena, ejecutivo de Cobra Chile Servicios S.A.

6. Denuncia por no pago de horas extras: Controvierte la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, en el libelo pretensor se indica que el Sindicato presentó una denuncia el 13 de mayo de 2022 y la Inspección del Trabajo informó el 25 de mayo de 2022 que la compañía no llevaba correctamente el registro de asistencia.

7. Perjuicio a los trabajadores a través de empresas subcontratistas: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica



antisindical, la denunciante no ha precisado cuándo ni quiénes han salido “perjudicados” por la actividad de empresas subcontratistas.

8. Incentivos de desafiliación al sindicato: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, se indica en la demanda que en el mes de enero de 2023, un grupo de trabajadores de una empresa subcontratista de Cobra, empresa ADECO, fueron contactados por ejecutivos de Cobra Chile Servicios, quienes le ofrecieron ser contratados directamente por una de sus filiales llamada Cobra Montajes y Agua, empresa que no cuenta con un contrato colectivo con el Sindicato.

9. Horas extras: Sin perjuicio de controvertir la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, la denuncia refiere que en febrero de 2023, su sindicato, Movistar y la Inspección del Trabajo iniciaron un diálogo para el marcaje del ingreso y salida de los trabajadores. Que en el marco de esas conversaciones se requirió a la Inspección del Trabajo fiscalizar a su representada, lo cual nunca se hizo.

10. Curso de capacitación: controvierte la veracidad de estos hechos y en todo caso, la de constituir una práctica antisindical, se indica en la demanda que el Sindicato envió el 9 de marzo de 2023 a la empresa informando que haría un curso de capacitación, pero que no tuvo respuesta.

A mayor abundamiento, si consideramos la aplicación de la ley 21.226, en cuanto a suspensión de los plazos de caducidad y prescripción en materia laboral, el plazo transcurrido desde el 30 de noviembre de 2021 hasta el 9 de junio de 2023 en los casos de las denuncias 1 a 5; y respecto de la N° 6 a N° 9, es de toda evidencia que transcurrieron más de 60 días hábiles y en el caso de la N° 10, transcurrieron 76 días hábiles, por tanto, a su



juicio, la acción de prácticas antisindicales impetrada por el Sindicato, claramente está caduca.

En subsidio, contesta la demanda, niega categóricamente que su representada ni nadie de sus directores, gerentes y empleados hayan incurrido en prácticas antinsindicales y afirma que a la fecha de interposición de la demanda, las partes se encuentran en un proceso de negociación colectiva.

En efecto, en febrero de 2023 se inició el proceso de negociación colectiva reglado y con fecha 10 de febrero de 2023 las partes suscribieron prórroga de votación de huelga hasta el 31 de agosto de 2023. Conforme lo anterior, el proceso de negociación se encuentra suspendido, sin perjuicio del fuero que les asiste a los trabajadores involucrados en ella.

En cuanto a los hechos que se imputan como prácticas antisindicales, refiere en lo que respecta a:

a) No pago de apoyos por trabajos en Zona Quinta Cordillera: El Sindicato refiere como una práctica antisindical el pago de una suma de dinero a título de "apoyo de traslado", lo cual reconoce no es parte del contrato colectivo vigente.

Así, lo que supuestamente se reclama como práctica antisindical es que la empresa "no estuvo disponible para resolver con el sindicato este problema ni menos concordar un monto de dinero que subsanara los traslados realizados por los trabajadores".

Luego señala, que la empresa posteriormente, en noviembre de 2021, realizó un pago de dinero a los trabajadores, pero muy por debajo de lo que correspondía. Es decir, lo que se reprocha como una práctica antisindical es una petición respecto de una situación en particular, en la que se requería un pago adicional no cubierto por el contrato colectivo. Por tanto, a su juicio, no se observa como esta situación que determinados trabajadores que exigían negociar el pago de un estipendio no contemplado en el contrato colectivo, configura una práctica antisindical.



Si bien es cierto, el artículo 289 del Código del Trabajo no es numerus clausus, de todas maneras se requiere que las conductas no contempladas en dicha norma revistan el carácter de una práctica antisindical, y en el caso de marras, no es posible concluir que, aunque fuera verdad lo que indica la denunciante, dicha conducta perfile una práctica antisindical.

b) No entrega oportuna de vestuario a trabajadores, la denunciante señala que la empresa no cumplió oportunamente en 2021 con la entrega de vestuario conforme el contrato colectivo. A su juicio, lo que pretende la denunciante es reconducir un eventual incumplimiento del contrato colectivo a una práctica antisindical. Si el sindicato consideró que no se estaba cumpliendo con los puntos del contrato colectivo, lo coherente es hacer la denuncia oportuna a la Inspección del Trabajo, pero no luego de un año y medio calificarla como una práctica antisindical. En efecto, aun en el caso de ser efectivo, no se observa como esta situación condiciona o lesiona la libertad y/o autonomía sindical.

c) Menoscabo y detrimento en las remuneraciones a don Mauricio Sepúlveda Inostroza: lo que denuncia el sindicato en este punto, es una situación acaecida en septiembre de 2021 y que califica como una práctica antisindical ya que se le priva a don Mauricio Sepúlveda del uso de un vehículo para prestar sus servicios. Respecto a ello, reseña que la distribución y coordinación de la flota es de la empresa y en el caso de don Mauricio Sepúlveda en el periodo de 2021 es que no usaba vehículo por lo que se decidió no asignarle uno y, al trabajador se le mantuvo su remuneración sin ningún tipo de modificación; asimismo, afirma que hace tiempo y hasta la fecha, el trabajador no presta sus servicios en terreno, de modo que no requiere el uso de automóvil para ello.

d) No entrega de las tarjetas Gift card de Navidad, conforme el propio relato de la denunciante, las Gift Cards de Navidad se entregaron con un retraso de 6 días, retraso que, según refiere,



en ningún caso condiciona o lesiona la libertad y/o autonomía sindical.

e) Creación de un nuevo sindicato, niega categóricamente que la empresa haya insinuado la creación de un nuevo sindicato, menos como afín a los intereses empresariales y menos aún como una contraparte del sindicato existente.

Cabe señalar que se formó un sindicato interempresas y fue informado a la empresa en enero de 2022. En su constitución su representada no tuvo ningún tipo de injerencia.

f) Denuncia por no pago de horas extras: El Sindicato en mayo de 2022 presentó una denuncia por no pago de horas extras respecto de 6 trabajadores. Finalmente, la conclusión de la Inspección del Trabajo fue que no había infracción en el pago de horas extras y solo se multó a la empresa por no llevar correctamente el registro de asistencia.

g) Perjuicio a los trabajadores a través de empresas subcontratistas, ante lo cual, refiere que es un hecho conocido por el sindicato desde siempre, que su representada subcontrata servicios de apoyo en los servicios que presta a sus mandantes. Agrega que la denuncia es absolutamente vaga e imprecisa en cuanto a los hechos concretos que den cuenta de una práctica antisindical. En efecto, no se observa como esta situación condiciona o lesiona la libertad y/o autonomía sindical.

h) Incentivos de desafiliación al sindicato: afirma que esta imputación no es efectiva y jamás su representada ha incentivado la desafiliación de trabajadores al Sindicato denunciante, y menos respecto de trabajadores que no son sus dependientes.

i) Horas extras: afirma que no es efectivo que su representada haya incurrido en prácticas antisindicales en este caso, el cual ni siquiera es mínimamente descrito en la denuncia.

Al parecer, la conducta antisindical es reiterar a los trabajadores que registren debidamente el inicio y término de



jornada. Si esto fuera el reproche, no se observa como esta situación condiciona o lesiona la libertad y/o autonomía sindical.

j) Curso de capacitación: al respecto refiere que el contrato colectivo contempla un aporte de capacitación, el cual se ha hecho efectivo durante el segundo semestre de cada año y el Sindicato pretendió realizar un curso en marzo, no obstante que siempre las partes han dado aplicación práctica a este beneficio en un periodo determinado, por tanto, no se observa como esta situación condiciona o lesiona la libertad y/o autonomía sindical.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, se hizo el llamado a conciliación, el cual no prosperó.

Se fijó como hecho a probar: Efectividad de haber incurrido la demandada de autos en los hechos imputados como constitutivos de práctica antisindical. En la asertiva de aquello, temporalidad en la causal se produjo tal vulneración y circunstancias y pormenores que la rodean.

CUARTO: Que, la parte denunciante, rindió e incorporó las siguientes probanzas:

Documental:

1) Contrato Colectivo entre Sindicato María Rozas Velásquez y Cobra Servicios Chile S.A.

2) Documento "Acuerdo de ampliación plazo de negociación" enviado a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente de fecha 10 de febrero de 2023.

3) Cadena de dos correos electrónicos enviado por el Sindicato María Rozas a Rodrigo Arévalo con el asunto "Prácticas antisindicales".

4) Cadena de dos correos electrónicos enviado por doña Carla Bucarey al sindicato María Rozas con copia a otros, ambos de fecha 05 de mayo de 2023, con el asunto "Entrega de Uniforme 2023".



5) Correo electrónico enviado por el Sindicato María Rozas a Gabriel Bravo, funcionario de la dirección del trabajo, con el asunto "INCUMPLIMIENTO JORNADA HORARIA COBRA" junto al correo se adjunta una conversación de WhatsApp.

6) Correo electrónico de don Felipe Luego al Sindicato María Rozas, con el asunto "Renuncia a sindicato" de fecha 24 de enero de 2023.

7) Correo electrónico de don Rodrigo Meza al Sindicato María Rozas, con el asunto "Renuncia a sindicato" de fecha 23 de enero de 2023.

8) Correo electrónico de don Gabriel Cortés al Sindicato María Rozas, con el asunto "Renuncia a sindicato" de fecha 30 de enero de 2023.

9) Cadena de correos electrónicos entre en Sindicato María Rozas y doña Carla Bucarey y otros, con el asunto "Curso capacitación año 2023".

10) INFORME MESA DE TRABAJO entre en sindicato María Rozas y Movistar.

11) Comunicación a la Inspección del Trabajo de carta de Renuncia Voluntaria del dirigente Carlos Alcapido Maureira al Sindicato María Rozas de fecha 22 de junio de 2023.

12) Comunicación a la Inspección del Trabajo de carta de Renuncia Voluntaria del dirigente Mauricio Sepúlveda Inostroza al Sindicato María Rozas de fecha 22 de junio de 2023.

13) Comunicación a la Inspección del Trabajo de carta de Renuncia Voluntaria del dirigente Julio Muñoz Jiménez al Sindicato María Rozas de fecha 22 de junio de 2023.

14) Comunicación a la Inspección del Trabajo de carta de Renuncia Voluntaria del dirigente Nelly Parra Soto Maureira al Sindicato María Rozas de fecha 22 de junio de 2023.

15) Captura de pantalla de la conversación del trabajador de la empresa ADECCO. (sin fecha).



16)Copia carátula de informe de fiscalización 508.22.308.

17)Captura de pantalla del WhatsApp de don Mauricio Sepúlveda donde lo eliminaron del grupo Trabajos San Antonio. Se añade captura de pantalla donde aparece el mensaje completo que envió. (sin fecha).

18)Correo electrónico enviado por don Ernesto Aballay al sindicato María Rozas con fecha 22 de octubre de 2021.

19)Correo electrónico enviado por don Ernesto Aballay que adjunta su carta de renuncia al Sindicato

20)Conversación WhatsApp de Mauricio Astorga con Rodolfo Cerda de fecha 26 de enero de 2023.

21)Correo electrónico de Mauricio Astorga al Sindicato de fecha 26 de enero de 2023 con el asunto "Desafiliación del sindicato"

22)Conversación de WhatsApp de don Rodrigo Meza con don Rodolfo Cerda de fecha 6 y 7 de marzo de 2023.

23)Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Rodrigo Meza con Juan Emilio de Grupo Cobra.

24)Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Felipe Luengo con Juan Emilio de Grupo Cobra.

25)Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Rodrigo Meza con Juan Emilio de Grupo Cobra de fecha 10 de julio de 2023.

26)Carta de Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 11 de julio de 2023 enviada a Rodrigo Meza.

27)Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Felipe Luengo con Patricia Vergara, presidenta del Sindicato María Rozas.

28)Captura de pantalla de conversación de WhatsApp de Rodrigo Meza con Patricia Vergara, presidenta del Sindicato María Rozas.

29)Carta enviada por el sindicato a Telefónica de fecha 25 de julio de 2023.

30)Carta de reincorporación de José Arévalo a Cobra de 05 de abril de 2020.



Testimonial: Previo juramento o promesa, declaran René Antonio Tabilo Álvarez, Felipe Ignacio Luengo Moreira y Rodrigo Andrés Meza Labbé.

Exhibición de documentos: La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria: Los contratos de trabajos de los siguientes trabajadores:

- 1) Mauricio Rodolfo Astorga Herrera, cédula de identidad 16.403.671-5.
- 2) Felipe Ignacio Luengo Moreira, cédula de identidad 16.171.339-2.
- 3) Rodrigo Andrés Meza Labbé, cédula de identidad 13.238.409-6.

La parte denunciante da por cumplida la exhibición de documentos solicitada a la parte denunciada.

QUINTO: Que, la parte demandada, rindió e incorporó las siguientes probanzas:

Documental:

- 1) Copia de contrato colectivo suscrito entre las partes con fecha 14 de abril de 2020;
- 2) Copia de acuerdo de ampliación de plazo de negociación colectiva suscrita por las partes con fecha 10 de febrero de 2023;
- 3) Copia de proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato denunciante con fecha 8 de febrero de 2023.

Confesional: Absolvió posiciones doña Patricia del Carmen Vergara Cammas, en su calidad de representante de la denunciante.

Testimonial: Previo juramento o promesa, declaran doña Carla Elvira Bucarey Carvajal y don Michel Antoine Scott Betancourt.

SEXTO: Primeramente, en cuanto a la excepción de caducidad:
Se ha interpuesto excepción de caducidad de la acción, fundado en que cada uno de los hechos fundantes de la denuncia de practica antisindical, se encontrarían caducos, de conformidad a lo



dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

Evacuando el traslado señala que las prácticas son sostenidas en el tiempo, donde la empresa y en forma reiterada ha mermado la actividad del sindicato, alega hechos respecto de enero en cuanto a las horas extraordinaria y julio de 2023 se habrían despedido trabajadores que intentaron afiliarse al sindicato.

SEPTIMO: Que, el inciso 4 del artículo 292 del Código del Ramo, dispone "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código." Y por su parte, el artículo 486 inciso final, dispone "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168." Y la denuncia de autos fue interpuesta con fecha 9 de junio de 2023, es decir, se debe analizar fechas de cada uno de los diez hechos que sustentan la denuncia de practica antisindical.

OCTAVO: Que, los hechos que sirven de fundamento a la denuncia de autos, son:

1. No pago de apoyos por trabajos en Zona Quinta Cordillera, es decir, en las ciudades de Quillota, Quilpué y Los Andes, durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, los cuales solo se pagaron en noviembre de 2021, claramente es un hecho que supera con creces el plazo de 60 días que dispone el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

Mismo razonamiento debe arribarse respecto al segundo hecho, esto es, no entrega oportuna de vestuario a los trabajadores, lo cual ocurrió en el mes de noviembre de 2021 y retraso en mayo del



año 2023, además de no constituir practica antisindical como se analizará más adelante.

En cuanto al hecho "Menoscabo y detrimento en las remuneraciones a don Mauricio Sepúlveda Inostroza" que dice relación con una asignación de \$210.000, para arrendamiento de un vehículo para poder desempeñar sus funciones y, además, \$80.000 los cuales le entregaban en una tarjeta para que comprara el combustible del vehículo, luego se le asignó un vehículo, beneficios que habrían cesado en el año 2021, se encuentra caduco, ya que tras dos años no puede alegarse que persiste en el tiempo, a la luz de lo dispuesto en el inciso final del artículo 486, la denuncia debe interponerse dentro de sesenta días desde que se produzca la vulneración de derechos.

Mismo razonamiento, cabe respecto del cuarto hecho denunciado, esto es, el retraso en la entrega de beneficio de Gift Card en diciembre de 2021, hecho manifiestamente caduco, al igual que la creación de un nuevo sindicato, en enero de 2023, además de no existir antecedentes que den sustento a una práctica antisindical al respecto.

En cuanto a la denuncia por no pago de horas extras, ante la Inspección del Trabajo, corresponde al mes de mayo de 2022, es decir, es un hecho que supera con creces el plazo establecido por el legislador.

Respecto al "Perjuicio a los trabajadores a través de empresas subcontratistas" no se vislumbra como se produciría la practica antisindical, ni se rinde prueba al respecto.

En cuanto a los "Incentivos de desafiliación al sindicato" este lo sitúa en el enero del año 2023, por tanto, igualmente se encuentra caduco, al igual que el hecho signado con el número 9, que dice relación con no llevar correctamente el registro de asistencia, donde la denuncia es ambigua y casi ininteligible



respecto a cómo constituiría una práctica antisindical al igual que el hecho número 10.

Es decir, la acción deducida en autos se encuentra caduca y, además, evacuando el traslado de a la excepción opuesta, la parte denunciante agrega hechos del mes de julio de 2023 que no fueron objeto de la denuncia de autos y, por tanto, no pueden ser considerados.

NOVENO: Que, cabe hacer presente que al concurrir una situación objetiva, esto es, la caducidad de la acción, esta no se ve desvirtuada con la testimonial rendida por la denunciante, ya que se refieren a conflictos y diferencias de data anterior al plazo establecido por el legislador en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, por tanto, sólo corrobora lo ya discurrido por esta sentenciadora.

DÉCIMO: En cuanto a la denuncia de practica antisindical:
Que, no obstante lo resuelto, cabe hacer presente que la tutela de la libertad sindical, está constituida por el fuero sindical y las prácticas antisindicales, siendo esta última una acción u omisión que atenta contra la libertad sindical, siendo el legislador meramente enunciativo en el catálogo de acciones que se reseñan en el artículo 289 del Código del Trabajo, ya que señala expresamente "serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:..." es así, que esta sentenciadora, no puede considerar como constitutiva de practica antisindical, el retaso de seis días en la entrega de una gift card, o habladurías sobre incentivos para desafiliación de sindicato o sobre el correcto registro de asistencia, ya que respecto a estos últimos, no rinden prueba que acredite sus dichos, advirtiéndose una relación conflictiva entre el sindicato y la empresa, donde cualquier retraso o falta de respuesta en tiempo y forma exigida por los denunciantes, es calificada como



practica antisindical, como por ejemplo, la alegación de incumplimiento de capacitación, ya que de los correos electrónicos incorporados, se advierte una falta de acuerdo en lo ofrecido por la empresa y lo exigido por el sindicato, no un incumplimiento propiamente tal, lo mismo ocurre con la entrega de vestuario, hechos que no cumplen con el estándar probatorio mínimo para poder afirmar o concluir que existe una vulneración a la libertad sindical.

DÉCIMOPRIMERO: Que, tal como ya se ha hecho mención para los efectos de la excepción de caducidad, considerando que por expresa disposición del legislador en el artículo 292 del Código del Ramo, esto es, que para las denuncias de prácticas antisindicales, será aplicable el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por tanto, en el artículo 493 del Código del Trabajo dentro del título destinado a dicho procedimiento, en el que se inserta la acción deducida en autos, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador (o en este caso, la organización sindical) de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega, lo cual no acontece en autos, ya que la mayoría de los hechos que denuncia, superan con creces el plazo establecido por el legislador y, respecto de los dos subsistente, no aporta indicios que generen sospecha de vulneración a la libertad sindical, sino que, más bien obedecen a apreciaciones un ambiente conflictivo de constantes reclamos y



requerimientos como se puede vislumbrar de la documental consistentes en correos electrónicos y la testimonial de la denunciante, por tanto, la acción deducida en autos, no puede prosperar.

DÉCIMOSEGUNDO: Que, a mayor abundamiento, en cuanto a lo confusa, temeraria en cuanto a las peticiones respecto a hechos ocurridos en un tiempo que supera con creces los plazos establecidos por el legislador para proceder a ejercer la acción tutelar, la demanda, además, solicita daño moral y compensaciones económicas con infracción manifiesta de lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 y 5, solicitudes que sólo aparecen en el petitorio de la demanda, sin fundamento alguno que de sustento.

DÉCIMOTERCERO: Que, toda la prueba pormenorizada y no analizada, tales como absolución de posiciones, testigos y documentos incorporados por la denunciada, en nada altera lo que ya ha sido resuelto por esta sentenciadora.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 212 y siguientes, 289 y siguientes, 420 y siguientes, 485 y siguientes, artículo 19 N° 16 y 19 de la Constitución política de la República, artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

- I. Que, se acoge la excepción de caducidad opuesta.
- II. Que, en consecuencia, se rechaza la denuncia de autos.
- III. Que, no se condena en costas a las denunciada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

Notifíquese a las partes vía correo electrónico tal y como fue señalado en audiencia de juicio, para los efectos del artículo 457 del Código del Trabajo, quienes se entenderán notificadas el



día fijado para dictación de sentencia, esto es, el 24 de abril del año en curso.

Rit: S - 38 - 2023

Ruc: 23-4-0489849-3

Pronunciada por doña **CAROLINA ALEJANDRA BRAVO YÁÑEZ**, Jueza Titular y Destinada a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintidós de abril de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

